

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pasti memiliki target tertentu yang harus dicapai. Dalam pencapaian targetnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mendayagunakan manusia atau proses memperoleh, memajukan, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja sampai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Fauji : 2013).

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas akan pekerjaannya. Manajemen yang telah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Sisamora (1997), kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan memiliki persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, proses yang seragam tanpa perbedaan antara karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Meier

(dalam Moh As'ad : 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.

Manajemen kinerja secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu sistem yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil kinerja karyawan agar tercapai sasaran pada individu maupun organisasi, kejelasan apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dicapai serta bagaimanakah cara mengukurnya (Moeheriono: 2013).

Dari berbagai masalah yang muncul dalam suatu perusahaan, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat. Menurut P. Robbins (1993), Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (dalam Sutrisno: 2014).

Stres kerja biasanya dialami oleh karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak

bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (dalam Sari : 2015).

Ketegangan kerja dan keterasingan kerja bisa menyebabkan timbulnya stress pada karyawan. Ketegangan kerja bisa menimbulkan juga konflik kerja. Konflik kerja ini bisa terjadi di antara sesama karyawan. Dengan adanya konflik dapat menurunkan produktivitas kerja, sehingga konflik perlu segera dicari penyelesaiannya. Stress kerja bisa terjadi pada setiap orang. Stress ini dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan sehingga perlu dicarikan jalan keluarnya (Anoraga: 2009).

Selain stres kerja ada faktor lain yang dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu konflik kerja. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik (Wirawan : 2010).

Konflik kerja yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja melainkan dapat menyebar dan menimbulkan masalah lain. Menurut Fauji (2013) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai, tujuan atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan, konflik

yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antara individu dan ketegangan.

Konflik dan kinerja adalah dua kata yang memiliki konotasi hubungan yang negatif. Artinya, secara umum konflik dianggap menghambat kinerja (*blocking performance*) individu. Dalam perspektif perilaku organisasi, konflik memiliki efek positif dan negatif terhadap kinerja individu dan organisasi tergantung tingkat dan intensitas konflik yang terjadi dalam internal organisasi. Pada tingkat konflik dan intensitas yang tinggi (*excessive conflicts*), konflik akan menimbulkan efek negatif karena potensial menciptakan sikap dan perilaku individu dan kelompok kerja yang negatif atau destruktif terhadap kinerja (Alwi : 2013)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik memilih judul “PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RUMPUM SARI ANTAN 2 PATI.”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati?
2. Apakah konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati?
3. Apakah stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis apakah stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati.
2. Untuk menganalisis apakah konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati.
3. Untuk menganalisis apakah stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi pembaca, untuk menambah ilmu dan pengalaman.
  - b. Bagi penulis, untuk menjadi motivasi untuk mengurangi masalah yang diteliti.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan yaitu dapat memberi masukan tentang pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di masing-masing surat kabar harian lokal, sehingga dapat menjadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan.

## E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian skripsi ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat teori-teori tentang kinerja karyawan, stres kerja, dan konflik kerja, kerangka pemikiran, paradigma pemikiran, dan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat sejarah singkat perusahaan, karakteristik responden dan variabel, analisis data, dan pembahasan.

#### BAB V PENUTUP

Bab terakhir menjelaskan tentang simpulan hasil skripsi, keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk perusahaan yang diteliti.